



Työterveyshuolto – kustannus vai investointi?

OPAS TYÖNAJANTAJALLE

finla
TYÖTERVEYS

Lukemalla oppaan

- Ymmärrät, mitkä ovat työterveyden kustannusvaikutukset pitkällä aikavälillä –keskitytäänkö terveyden ylläpitoon vai sairaanhoitoon?
- Ymmärrät, miten Kela-korvaus vaikuttaa kokonaiskustannuksiin
- Löydät keinoja työterveyshuollon kustannusten hallintaan
- Saat ajatuksia kumppanuuden, vuoropuhelun ja yhteistyön merkityksestä kustannusten hallinnassa
- Katso myös lainsäädäntöön ja Kela-korvauksiin liittyvät taustatiedot oppaan lopusta!

MITEN KUSTANNUKSIIN VOI JA KANNATTAA VAIKUTTA?

Työterveyslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Mistä sen kustannukset muodostuvat ja miten saada rahalle paras mahdollinen vastine? Kokosimme seitsemän vinkkiä työterveyshuollon kustannusten hallintaan ja hyödyn maksimointiin.

1. Tee hyvä toimintasuunnitelma ja seuraa sen toteutusta

Työterveystoimijan aloittaessa yhteistyötä uuden yrityksen kanssa laki edellyttää laatimaan toimintasuunnitelman. Tämä voi yrityksen edustajasta tuntua kovin byrokraattiselta, mutta siitä huolimatta juuri tähän vaiheeseen kannattaa panostaa, sillä tämä on ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan kulmakivi.

Toimintasuunnitelmassa määritellään se, mitä yritys haluaa ja odottaa työterveyshuolloilta. Suunnitelmaa laadittaessa on tärkeää olla tietoinen, minkälaisen summan yritys on valmis työterveyskustannuksiin panostamaan. Toiveiden laajuuden mukaan kustannukset nousevat. Tämän jälkeen

arvioidaan ne toimet, joilla saadaan suurin vaikuttavuus asiakkaan kokonaistehokkaaseen työterveyshoitoon. Toimintoja on välttämätöntä priorisoida ja seurata, jotta kustannukset pysyvät hallinnassa.

Kustannuksia miettiessä on hyvä muistaa myös välilliset vaikutukset: panostamalla työterveydessä niiden asioiden ennaltaehkäisyyn, jotka aiheuttavat yritykselle kuluja muuta kautta, kuten sairauspoissaoloina, alentuneena työtehona tai ennenaikaisena eläköitymisenä, saatetaan säästää vielä isompia kustannuksia.

2.Valitse yrityksellesi sopivin palvelutaso

Ensimmäiseksi yritys joutuu pohtimaan maksaako vain pakolliset lakisääteiset työterveyshuoltokustannukset, vai ottaako mukaan myös vapaaehtoista sairaanhoitopalvelua työntekijöilleen. Mitä teidän yrityksessänne halutaan?

Haluatteko vain täyttää lain vaatimukset, vai kenties tarjota henkilöstölle hyvät sairaanhoitopalvelut? Vai haluaisitteko kumppanin, jonka avulla tuette henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista, minimoitte pitkässä juoksussa sairaus- ja työkyvyttömyyskustannuksia ja samalla luotte houkuttelevaa ja positiivista työnantajakuvaa?

Työpaikkaselvitys

Lakisääteiset palvelut takaavat työpaikkaselvitykset työterveyshuollon toteuttamana, ja näihin kannattaa myös aina yrityksessä valmistautua etukäteen. Tavoitteena on löytää työpaikalta ne työtehtävät, joissa esim. suojautuminen tai ergonomia voi tuoda haasteita. Näihin haasteisiin pyritään löytämään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joilla säästetään jatkossa sekä yrityksen rahaa että työntekijöiden terveyttä. Kun yritys on tehnyt oman riskinarvioinnin, on tähän helppo yhdistää työterveyshuollon osaaminen, eikä aikaa ja kustannuksia kulu suotta päällekkäiseen tekemiseen.





Sairaanhoitopalvelut

Suurin osa yrityksistä liittyy lakisääteiseen sopimukseen myös sairaanhoitopalveluja. Tämän etuna on, että työntekijät hakeutuvat työn tuntevalle työterveyshoitajalle tai -lääkärille myös sairausasioissa. Jokaisella käynnillä arvioidaan sairauden vaikutus juuri kyseisen henkilön työtehtävään, jolloin myös sairauspoissaolon pituus määrittyy todennäköisemmin oikein. Työterveyden on usein myös helpompi arvioida sairaustilannetta nopeasti uudelleen, jos tarve vaatii. Jos yrityksen taloustilanne on tiukka, kannattaa sairaanhoitosopimus ottaa kapeana. Työikäisillä on oikeus myös oman kunnan sairaanhoitopalveluihin, joten tilanteissa joissa työterveys sopimus ei esimerkiksi kata tarvittavaa tutkimusta, työntekijän on mahdollista hakeutua julkisten palveluiden piiriin tai maksaa jatkohoito itse yksityispuolella.

Kokemuksemme mukaan moni yritys ottaa ensin kapeamman sairaanhoitosopimuksen. Kun luottamus yrityksen ja työterveyshuollon välillä kasvaa, laajennetaan työnantajan maksamaa sairaanhoidon sisältöä. Kun pohjatyö on hyvin tehty ja kokemusta ja luottamusta syntyy, on myös helppo lähteä räätälöimään juuri kyseiselle yritykselle sopivia lisäpalveluita.

On myös yrityksiä, jotka ovat havainneet laajat sairaanhoitopalvelut hyvänä rekrytointivalttina aloilla, joilla työntekijöistä on kilpailua. Hyvin suunniteltu ja toteutettu työterveyspalvelu osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan ja sopii monen yrityksen arvomaailmaan.

Tavoitteena on löytää työpaikalta ne työtehtävät, joissa esim. suojautuminen tai ergonomia voi tuoda haasteita. Näihin haasteisiin pyritään löytämään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joilla säästetään jatkossa sekä yrityksen rahaa että työntekijöiden terveyttä.



3. Panosta tehokkaaseen sairaanhoitoon

Tehokas sairaanhoito on kaikkien etu. Kun työntekijä sairastuu, on kaikkien etu, että hän saa nopeasti tilanteen arvion ja hoito-ohjeet. Työikäiset ovat pääsääntöisesti varsin terveitä, ja he sairastavat eniten erilaisia hengitystie- ja muita infektioita. Koulutetut sairaanhoitajat ja työterveyshoitajat osaavat arvioida parhaiten alueen sen hetken infektio-tilannetta sekä antaa hoito-ohjeita. Etäpalvelut ovat osoittautuneet tähän ensiluokkaisiksi sekä nopean tavoitettavuuden että infektioiden leviämisen ehkäisyn näkökulmasta. Hoitajan toteuttaman hoidontarpeen arvioinnin pohjalta potilas voidaan ohjata tarvittaessa laboratoriokokeisiin sekä lääkärintarkkailuun. Näin lääkäriä kohdentuvat potilaille, joilla on vaikeampi taudinkuva.

Hoitopolun jatkuvuus

Sairaanhoitopalveluissa on tärkeää hoitopolun jatkuvuus. Yksittäisen akuutin tilanteen voi hoitaa nopeimmin saatavilla oleva hoitaja tai lääkäri, mutta jos tilanne vaatii useamman käynnin, olisi tärkeää, että ne ohjautuvat työn tuntevalle yrityksen omalle vastuutyöterveys-hoitajalle tai -lääkärille. Tämän toteutumisessa on eroja toimijoiden välillä. Työntekijän ja työn tunteva vastuuhenkilöstö pystyy suunnittelemaan tilanteeseen tehokkaimmat hoitopolut, aktiiviset tukitoimet työhön paluuseen tai suunnittelemaan korvaavaa työtä mahdollisuuksien mukaan. Tällä vältetään hoitoketjun pirstaloituminen, vaikka osa toimista hoidettaisiin esim. julkisessa erikoissairaanhoidossa.

Mutkattomat ja joustavat toimintamallit

Kokemuksemme mukaan moni sairaanhoidollinen asia ratkeaa jo chat-, video- tai puhelinkontaktissa. **Suosittellemme yrityksille myös esimiehen luvalla mahdollisuutta 1-3 päivän sairauspoissaoloon. Näin pelkäänsä sairauspoissaolotodistuksen vuoksi tapahtuvasta käynnistä ei aiheudu yritykselle kustannuksia**, jos kyseessä on selkeä tilanne, joka paranee muutaman päivän kotihoito-ohjeilla. Yrityksen ohjeistus esimiehen luvalla poissaolosta kannattaa laatia niin, että epäselvissä tilanteissa esimies voi ohjata työntekijän työterveyshuoltoon sairauspoissaolon tarpeen arviointia varten. Tämä on sekä työntekijän että esimiehen etu.

4. Hyödynnä myös julkista terveydenhuoltoa

Suomessa on kansainvälisestäkin mitattuna korkealaatuinen julkinen terveydenhuolto. Työikäisillä on oikeus käyttää myös oman kunnan perusterveydenhuollon palveluita. Akuuteissa sairaanhoidotilanteissa työterveyspalvelut ovat usein paremmin resursoituja ja siten hoitoon pääsy on nopeampaa, jolloin saatetaan välttää sairauspoissaolopäiviä.

Pitkäkestoisten oireiden tapauksissa saattaa kuitenkin olla, että julkisen terveydenhuollon hoitopääsyajat ovat riittävät, jos oire ei aiheuta työkyvyttömyyttä. Samoin pitkäaikaissairauksi-

en hoitoketjut on monissa kunnissa suunniteltu korkealaatuisesti erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon välillä. Näihin ohjaaminen aktiivisesti on potilaan etu.

On tärkeää, että tiedonkulku työterveysasioista vastaavien kanssa toimii, jotta työkyvyn seuranta ja tarvittaessa työkykyä turvaavat toimet pystytään käynnistämään oikea-aikaisesti. Tässä Kelan toteuttama Kanta-palvelu on auttanut huomattavasti, koska sen avulla hoitavat tahot ovat tietoisia kokonaistilanteesta.

Pohdi, mitä asioita yritys on valmis hoitamaan yksityisessä terveydenhuollossa ja mitä hoidetaan julkisen terveydenhuollon puolella





5. Huomioi toimialan erityispiirteet

Työterveyshuollon toimintaa suunnitellaan yhdessä yrityksen kanssa, työpaikalla esiintyvien terveyteen ja työkykyyn vaikuttavien tarpeiden perusteella. Toimialakohtaisesti voi esiintyä vaatimuksia, joita toiminnassa tulee huomioida ja joilla on vaikutusta kustannuksiin.

Terveystarkastukset ovat osa työterveyshuollon ennalta ehkäisevää ja työterveyttä edistävää

toimintaa. Altistelähtöiset terveystarkastukset perustuvat siihen, että niiden avulla voidaan ennakoida ja estää ammattitautien kehittyminen, ehkäistä työperäistä sairastuvuutta ja ehkäistä oireiden ja sairauksien pahentuminen työssä. Varhaisen puuttumisen avulla voidaan estää sairauden kehittyminen esimerkiksi poistamalla altiste kyseisestä työstä, siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin tai tehostamalla suojautumista.

Kohdennetut terveystarkastukset

Kohdennettujen terveystarkastusten tarkoituksena on lisätä niiden vaikuttavuutta kohdentamalla terveystoimet riskien mukaisesti. Tarkastusten kohdentamisessa voidaan hyödyntää työterveyskyselyä sekä työterveyshoitajan jalkautumista työpaikalle lyhyisiin terveystapaamisiin. Pidemmät jatkoterveystarkastukset kohdennetaan näissä ilmenevien havaintojen pohjalta asioihin, joissa terveyttä voidaan edistää yksilön tilanne

huomioiden. Työterveyden jalkautuessa työpaikalle tavoitetaan koko henkilökunta, jolloin työterveyshuollon resurssit kohdentuvat paremmin henkilöstön tarpeiden mukaan.

Yrityksen tarpeisiin suunnitellut terveystarkastukset, niiden perusteella varhainen puuttuminen ja sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy vähentävät sairauspoissaoloja ja siten kustannuksia.

Fyysisen suorituskyvyn mittaus

Fyysisesti kuormittavissa töissä on tärkeää, että työntekijöiden suorituskyky on riittävällä tasolla työn vaatimuksiin nähden. Työterveyden asiantuntemuksen avulla voidaan suunnitella yritykselle sopiva fyysisen suorituskyvyn testistö, joka toteutetaan terveystarkastuksissa. Näin työntekijä saa tietoa omasta suorituskyvystään ja mahdollisista kehityskohteista. Heikentyneen fyysisen suorituskyvyn aiheuttamia tuki- ja liikuntaelinoireita tai heikkoa palautumista voidaan ennaltaehkäistä varhaisella puuttumisella. Toiminnalla voidaan ennaltaehkäistä myös sydän- ja verisuonisairauksia sekä diabetesta. Työntekijän hyvä fyysinen suorituskyky tukee hyvää työkykyä ja voi auttaa vähentämään sairauspoissaoloja.

Ryhmätoiminta

Lisäksi työterveyspsykologit tai työfysioterapeutit voivat toteuttaa suunnattuja selvityksiä tai järjestää erilaista ryhmätoimintaa yrityksessä; ryhmään kohdistuva toimenpide tuo usein kustannustehokkuutta ja parhaimmillaan vähentää yksilökäyntien tarvetta maksaen itsensä nopeastikin takaisin.





6. Hyvä kumppanuus säätelee kustannuksia

Hyvä työterveyskumppanuus vaatii aktiivista vuorovaikusta ja läpinäkyvää keskustelua myös kustannusten osalta. Aito kumppanuus vaatii sekä ostajalta että myyjältä resursseja ja halua tiiviiseen yhteistyöhön. Kumppanuuden avulla

panostukset työterveyspalveluiden järjestämiseen ovat kannattavia. Ilman kumppanuutta työterveyshuolto ei toimi tehokkaimmalla mahdollisella tavalla eli investointi ei tuota haluttua tulosta.

Raportointi

Kattava raportointi mahdollistaa kustannusten seurannan sekä yrityksessä että työterveyshuollossa. Raportoinnin pitää tukea organisaation työkyvyntaluttamalleja, ja sen avulla pitää päästä kiinni työkykyriskeihin varhaisessa vaiheessa. Työkykytiedot, työkyvyttömyyden uhkaan liittyvät tiedot, sairauspoissaolo- ja käynninsyytiedot sekä työterveyshuollon kustannustiedot auttavat toiminnan arvioimista. Raporteissa on hyvä olla muun muassa trendi- ja vertailutietoa omalta toimialalta. Monet tarjoavat myös terveystarkastusten ja -kyselyjen yhteenvedotietoja, osastokohtaisia

sairauspoissaoloraportteja sekä terveyteen ja sairastamiseen liittyviä raportteja kehitystrendeistä.

Kun raportteihin lisätään työterveyden ammattilaisen tulkinta raportista, voidaan löytää yhdessä yrityksen kanssa kohteita, joihin pitää panostaa tai joissa kustannuksia on syytä seurata tarkemmin tai useammin. Yhdessä pohtien löydetään vastaus esimerkiksi nousseisiin kustannuksiin, ja näin voidaan etsiä ratkaisua, jolla kustannukset pysyvät hallinnassa.

Aktiivinen vuoropuhelu

On tärkeää, että työterveyspalvelua käytännön arjessa toteuttavat henkilöt käyvät aktiivisesti vuoropuhelua yrityksen edustajien kanssa. Näin toteutuu kokemuksemme mukaan myös paras läpinäkyvyys kustannuksiin ja vaikuttavuuteen. Tapaamiset on hyvä kalenteroida koko vuodeksi kerrallaan, jotta varmistetaan niiden toteutuminen ja seuranta. Tapaamisten ei tarvitse olla pitkiä, mutta on hyvä yhdessä selkeästi sopia mitä raportoidaan. Usein ”vähemmän on enemmän” -suunnan kiteyttämiseen kannattaa käyttää aikaa, jotta kaikki osapuolet tekevät työtä yhteisen tavoitteen eteen. Kun osapuolet tuntevat toisensa, etätapaamiset säästävät kaikkien aikaa.

Etukäteen suunniteltujen tapaamisten lisäksi on hyvä sopia pelisäännöistä, joiden mukaan ollaan yhteydessä heti kun jotakin uutta ilmenee. Matalan kynnyksen yhteydenotot parantavat yhteistyötä, ja niissä saadaan heti purettua mahdollisia väärinymmärryksiä. Jos esimerkiksi työpaikalla kerrotaan jostakin työterveystoimijan toiminnasta, joka ei vaikuta asianmukaiselta, on työnantajan hyvä pyytää asianomaisen lupa asian tarkentamiseen työterveystoimijan kanssa. Näin asia saadaan havaittua ja mahdollinen virheellinen toimintatapa korjattua. Asioita on aina vaikeampi korjata, jos niihin puututaan liian myöhään.





7. Hyödynnä työterveyshuoltoa kokonaisvaltaisesti

Työterveyshuoltoa kannattaa hyödyntää myös ”boxin ulkopuolella”. Kun työnantaja havaitsee mitä tahansa henkilöstöön liittyviä asioita tai kehittämistoiveita, kannattaa asia ottaa puheeksi myös työterveyden kanssa, joka osaa ottaa huomioon asian yhteyden työhön ja työkykyyn. Työterveyspalveluntuottajalla on usein tietoa

projekteista, joita on toimialalla toteutettu onnistuneesti. Tarvittaessa työterveystoimija saattaa pystyä mahdollistamaan yritysten keskinäisen konsultaation asiassa, jos asia molemmille sopii. Yritysten kokemus on usein ollut, että näistä suunnatuista vuoropuheluista ja ajatustenvaihdosta hyötyvät kaikki tahot.

Hyvinvointipalvelut

Moni työterveyshuolto tarjoaa myös sellaista toimintaa tai palvelua, jonka yritys on saattanut tottua ostamaan muualta. Työterveyden kautta voidaan toteuttaa henkilöstön kokonaisterveyttä ja hyvinvointia lisääviä toimia. Työterveys voi olla mukana kehittämässä työntekijöiden fyysistä suorituskykyä tai tukea työntekijöiden jaksamista ja palautumista. Erilaisin mittarein voidaan kartoittaa lähtötilannetta, ja tämän jälkeen tehdä toimenpiteitä.

Esimerkiksi hyvinvointianalyysin (esim. Firstbeat tai Livtec) avulla saadaan tietoa kuormittumisen ja palautumisen suhteesta. Analyysi voidaan toteuttaa yksittäiselle työntekijälle, ryhmälle tai koko henkilöstölle. Kun mittaus tehdään ryhmälle,

voidaan tarkastella tuloksia myös yritystasoisesti. Työntekijöiden kuntotestaukset ja sovitusti toteutettava seuranta mahdollistavat oman kunnan kehittymisen seurannan. Kuntotestejä voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmässä. Kuntotestin tulosten perusteella voidaan antaa harjoitteluvinkit kestävyysharjoitteluun tai ohjata lihaskuntoharjoittelun tekniikkaa sekä laatia oma kuntoiluohjelma. Kun kuntoiluun sparraus halutaan viedä vielä pidemmälle, voidaan sopia esimerkiksi Personal Training -ohjauksesta, joka voi koostua esimerkiksi ryhmä- ja yksilöohjauksista. Myös laajemmat hyvinvointiohjelmat saattavat olla työterveyshuollon kautta mahdollisia.

MUISTA HUOMIOIDA NÄMÄ SEIKAT TYÖTERVEYSPALVELUA VALITESSA

Tee hyvä toimintasuunnitelma
ja seuraa sen toteutusta

1

2

Valitse yrityksellesi
sopivin palvelutaso

Panosta tehokkaaseen
sairaanhoidon

3

4

Hyödynnä myös julkista
terveydenhuoltoa

Huomioi toimialan
erityispiirteet

5

6

Hyvä kumppanuus
säätelee kustannuksia

Hyödynnä työterveyshuoltoa
kokonaisvaltaisesti

7

HYVÄ TIETÄÄ

Työterveyslaki

Työterveyslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu yhteistyössä työpaikan kanssa edistää työntekijöiden työkykyä ja työsuojelua.

Työnantajan tulee kustannuksellaan järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen. Yrittäjällä ja muuta omaa työtään tekevällä on yhtä lailla mahdollisuus järjestää itselleen työterveyspalvelut.

Työterveyslain (21.12.2001/1383) tavoitteena on se, ettei kukaan sairastuisi Suomessa työstä johtuvista syistä. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

1. **työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä**
2. **työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta**
3. **työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä**
4. **työyhteisön toimintaa**

Suomalaisen työterveysjärjestelmän rahoitus ja kelakorvaukset

Työntekijöiden työterveyshuolto rahoitetaan yli 99 %:sti työnantajilta ja käyttäjiltä perittävillä pakollisilla työtulovakuutuksen maksuilla sekä työnantajien asiakasmaksuilla (Heikkinen ja Räsänen 2013).

Työnantaja voi saada Kelasta korvausta lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja vapaaehtoisesta sairaanhoidon kustannuksista. Työnantaja hakee korvauksen jälkikäteen tilikausittain.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Maksettavan korvauksen enimmäismäärä on korkeintaan 50 % tai 60 % kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä. Tilikaudesta 2020 alkaen vähintään 60% korvauksista tulee olla ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista ja korkeintaan 40 % sairaanhoidosta. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Tarkemmat ohjeet kelakorvausten hakemisesta:

<https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-korvauksen-maara>

Keskimääräiset kustannukset Suomessa

Vuonna 2018 Kelan hyväksymät työterveyshuollon kustannukset olivat Suomessa kokonaisuudessaan noin 844 miljoonaa euroa, ja keskimääräiset kustannukset käyttäjää kohti 442 euroa, josta työntajan saamat Kela-korvaukset olivat 189 euroa.

Yrityskoko ja toimiala vaikuttavat kustannuksiin. Pienissä yrityksissä kustannukset olivat pääsääntöisesti pienemmät kuin isoissa yrityksissä. Samoin toimialoilla, joissa on työhön liittyviä altisteita, kuten kemikaaleja, yötyötä tai fyysisesti kuormittavia tehtäviä, kustannukset ovat suuremmat kuin toimistotyypissä työssä.

LÄHTEITÄ JA LISÄTIETOJA

- Työterveyshuollon rahoitus – faktaa ja visioita
- Työterveyslääkärilehti 2013;31(2):21-24 Jarmo Heikkinen ja Kimmo Räsänen
- <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto>
- Altistelähtöiset terveystarkastukset -kirja

finla

TYÖTERVEYS

finla.fi